Утверждено

Приказом директора МКУ ДО

Верхнеландеховского ЦВР с ДиМ

от 29.12. 2017 № 24

 **Положение**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Верхнеландеховского центра внешкольной работы с детьми и молодежью**

1. **Общие положения**

 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Верхнеландеховского центра внешкольной работы с детьми и молодежью (далее соответственно – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с постановлением Главы Верхнеландеховского муниципального района от 12.12.2017 № 400-п «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации Верхнеландеховского муниципального района» и в целях приведения системы оплаты труда в соответствие с действующим законодательством.

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

*Заработная плата (оплата труда работника)* - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

*Должностной оклад (ставка заработной платы)* - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты.

*Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням* - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

*Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы)* ***-*** размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

*Компенсационные выплаты* - дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

*Стимулирующие выплаты* - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

#

# 2. Порядок расчета заработной платы

2.1. Заработная плата работников Учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы ([приложение 1](#sub_1000) к настоящему Положению);

- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Доплата устанавливается ежемесячно каждому работнику персонально.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Директор Учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры должностных окладов воспитателей и других работников, устанавливает их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации.

2.2. Месячная заработная плата работников ПКГ должностей педагогических работников, для которых предусмотрена норма часов педагогической работы за ставку (педагог дополнительного образования) определяется как сумма оплаты труда, исчисленная по должностным окладам (окладам), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее фактического объема и норм часов педагогической работы, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

Зп = О + К + С, где:

Зп - месячная заработная плата;

О - оплата по должностным окладам с учетом повышающих коэффициентов и в зависимости от фактического объема и норм часов педагогической работы;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

Норма часов педагогической работы в неделю (год) за ставку устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2.1. Должностные оклады педагогических работников Учреждения определяются путем умножения минимальных должностных окладов (окладов) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников Учреждения на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

О = Мо x Кк, где:

О - должностной оклад работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Кк - коэффициент квалификации.

Значения коэффициентов представлены в [приложении 1](#sub_5100) к Положению.

2.3. Заработная плата работников ПКГ должностей работников общеотраслевых профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (оклада) работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

Зп = О + К + С, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника, в соответствии с приложением 1 к настоящему постановлению;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

2.3.1.Тарификация профессий рабочих и работ производится на основании Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Установление окладов по профессиям рабочих производится с применением коэффициентов по должности, в зависимости от сложности выполняемых работ и квалификационных требований Единого тарифно-квалификационного справочника.

Оклады по профессиям рабочих устанавливаются директором Учреждения в соответствии с квалификационным уровнем, с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ, в индивидуальном порядке.

2.5. Заработная плата директора Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата директора Учреждения устанавливается отделом образования администрации Верхнеландеховского муниципального района и указывается в трудовом договоре.

2.6. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников Учреждении.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**3.Формирование фонда оплаты труда**

3.1. При формировании фонда оплаты труда работников сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов (окладов), предусматриваются средства на выплату (в расчете на год):

- по организациям дополнительного образования (без учета ставки директора малокомплектного учреждения):

-выплат компенсационного характера - до 0,5 должностных окладов (окладов);

-выплат стимулирующего характера - до 2,5 должностных окладов (окладов).

3.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется по должностным окладам (окладам) работников, в соответствии с утвержденным штатным расписанием Учреждения.

# 4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.4. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данной организации.

4.5. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

Приложение 1 к Положению

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ**

**Таблица 1. ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (**утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н**)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Номер уровня ПКГ** | **Квалификационный уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Минимальный оклад, руб.** | **Коэффициент по занимаемой должности** |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |  |
| 1 | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": дворник; истопник; уборщик служебных помещений.- 1 квалификационный разряд- 2 квалификационный разряд- 3 квалификационный разряд | 2112 | 11,031,06 |

# Таблица 2. ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Квалификационный уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Минимальный оклад, руб.** | **Коэффициент по занимаемой должности** |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования, педагог-организатор  | 5229 | 1,15 - без категории1,20 - первая категория1,25 - высшая категория |
| 3 квалификационный уровень | Методист  | 5537 | 1,15 - без категории1,20- 1 категория1,25 - высшая категория |